ning og overarbejde, men det er forslagsstillernes opfattelse, at disse problemer kan løses gennem smidige aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.

Derfor skal arbejdsmarkedets parter have tilstrækkelig tid til nødvendige ændringer af aftaler som følge af lovforslagets vedtagelse, inden loven træder i kraft.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

I stk. 1 slås det fast, at en lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet. Ret til fravær er normalt betinget af, at lønmodtageren under fraværet faktisk tager sig af sit barn. En følge af dette krav er, at lønmodtageren ikke kan tage andet arbejde, medens fravær varer.

Efter barselorlovens udløb har lønmodtageren ret til fuldt fravær fra arbejdet i 1½ år for at passe sit barn.

En lønmodtager har endvidere ifølge stk. 2 ret til delvis nedsættelse af arbejdstiden, så længe denne passer et barn, der ikke er fyldt 8 år, eller som ikke har afsluttet 1. skoleår. 1. skoleår er afsluttet den dag, barnet starter i 2. klasse.

Kravet om, at arbejdstiden efter nedsættelsen skal omfatte mindst 15 timer ugentlig, sikrer, at ansættelsesforholdet stadig har et reelt indhold.

Bestemmelsen om, at en lønmodtager normalt ikke kan ændre på den valgte arbejdstid inden for 26 uger, gør det lettere for arbejdsgiveren at administrere ordningen, ligesom en eventuel vikar får bedre mulighed for at planlægge sin tid. Stk. 3 åbner dog mulighed for, at lønmodtagere, der udnytter retten til fravær eller nedsat arbejdstid, i særlige tilfælde kan afbryde eller ændre i fraværet eller arbejdstidsnedsættelsen inden for de første 26 uger. I denne forbindelse tænkes der f.eks. på, at det kan blive økonomisk umuligt at gennemføre fraværet eller arbejdstidsnedsættelsen på grund af den ene af forældrenes dødsfald eller forældrenes skilsmisse. Hvis barnet dør, bortfalder retten til orlov eller arbejdstidsnedsættelse, dog skal det ske med en rimelig frist.

Til § 2

En forudsætning for en lønmodtagers ret til fravær fra arbejdet eller nedsat arbejdstid er, at lønmodtageren passer sit barn. Er barnet i privat familiepleje har den, der har taget barnet i pleje, ret til fravær fra arbejdet eller nedsat arbejdstid.

Har forældre fælles forældremyndighed, har den af dem, som har barnet tilmeldt folkeregistret på sin adresse, ret til fravær eller nedsat arbejdstid. Ligeledes har ægtefællen til en person, som har forældremyndigheden over et barn, og som har det tilmeldt på sin adresse, ret til orlov eller nedsat arbejdstid.

Udgangspunktet for lovforslaget er, at en lønmodtager under fraværet faktisk tager sig af barnet. Ideen er imidlertid ikke, at kun en af forældrene har ret til fravær eller nedsat arbejdstid ad gangen, men ideen er netop at give begge ret til nedsat arbejdstid samtidig eller på forskellige tidspunkter, for at de kan deltage i forældrerollen på lige fod, hvis de ønsker det.

Til § 3

For at sikre at lønmodtageren har et fast tilknytningsforhold til arbejdspladsen, skal vedkommende have været ansat på arbejdspladsen i mindst 52 uger inden for de sidste 18 måneder for at have ret til fravær eller nedsat arbejdstid.

Til § 4

En lønmodtager, som vil udnytte retten til fravær efter § 1, stk. 1, skal underrette arbejdsgiveren om dette senest 8 uger, før fraværet påbegyndes.

Der kan aftales et kortere varsel end 8 uger.

Dette bør kunne ske i tilfælde, hvor den ene af forældrene, som havde planlagt et fravær, bliver ude af stand til at tage sig af barnet f.eks. på grund af sygdom. I sådanne tilfælde bør den anden af forældrene kunne få arbejdstidsnedsættelse i en kortere overgangsperiode. I de tilfælde, hvor den ene af forældrene, som normalt passer barnet, f.eks. bliver syg eller genoptager arbejdet midlertidigt i fuldt omfang efter arbejdsgiverens ønske, bør en aftalt undtagelsesregel kunne anvendes, således at den anden af forældrene med en kortere frist kan få nedsat arbejdstid. En sådan aftale bør derimod ikke kunne påberåbes i situationer, som forældrene normalt kan forudse indtræder, f.eks. når barnet begynder i skole eller børnehaveklasse.

Til § 5

Af hensyn til arbejdsgiverens mulighed for at planlægge arbejdet i tiden, efter at lønmodtageren er vendt tilbage til arbejdet, og arbejdsgiverens mulighed for at varsle andre ansatte ved en tilbagevenden efter fravær bestemmes, at lønmodtageren skal underrette arbejdsgiveren om, hvornår arbejdet genoptages. Underretningen skal gives så tidligt som muligt, dog senest 3 måneder før den forventede tilbagekomst til arbejdspladsen. Herigennem understreges vigtigheden af, at arbejdsgiveren får den nødvendige underretning, således at den planlægning, der